

# TABLE DES MATIERES

---

<b>HARCELEMENT ET MOBBING AU SEIN DE LA POLICE</b>	<b>1</b>
<b>1. PROBLEMATIQUE</b>	<b>1</b>
<b>2. METHODOLOGIE</b>	<b>1</b>
2.1. Données disponibles	1
2.2. Période de référence	2
<b>3. ANALYSE</b>	<b>2</b>
3.1. Préambule	2
3.2. Nombre de dossiers	3
3.3. Qualification des faits dénoncés	3
3.4. Caractéristiques des plaignants	3
3.4.1. Régime linguistique	4
3.4.2. Origine des plaignants	4
3.4.3. Genre	5
3.5. Caractéristiques des personnes impliquées	5
3.5.1. Catégories des personnes impliquées	5
3.5.2. Régime linguistique	5
3.6. Relation entre les genres	6
3.7. Clôture des dossiers	6
3.7.1. Année de clôture	6
3.7.2. Raisons de clôture	7
3.8. Nature des faits dénoncés	7
<b>4. EN SYNTHESE</b>	<b>8</b>
<b>NOTES</b>	<b>10</b>

# HARCELEMENT ET MOBBING AU SEIN DE LA POLICE<sup>1</sup>

## 1. PROBLEMATIQUE

Depuis plusieurs années, nombre de dossiers ont été ouverts au Comité permanent P, à la suite de faits de harcèlement et de mobbing<sup>2</sup> portés à sa connaissance tant par les victimes, que par des autorités judiciaires ou les services de police eux-mêmes. Il s'avérait dès lors indiqué de procéder à un « nulmeting bis » de cette problématique et ensuite de pouvoir l'appréhender plus complètement sur base de données chiffrées. Le « nulmeting bis » a été réalisé pour les années 2004 à 2006 et a été complété par l'année 2007 l'an passé. Il pouvait être à présent actualisé en y ajoutant les données de 2008.

Sur le plan de la législation<sup>3</sup>, on rappelle que quelques évolutions se sont produites depuis le début de notre suivi. Le harcèlement a été repris dans les lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Il a été assimilé à une forme de discrimination.

- (1) Le harcèlement (moral) est « un comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés (âge, orientation sexuelle, état civil...) et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».
- (2) Le harcèlement sexuel est défini dans la « loi genre », il consiste en « un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et en particulier de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Par rapport au champ d'application, les lois du 10 mai 2007 soulignent qu'en ce qui concerne les travailleurs et travailleuses auxquels s'applique la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, ceux-ci ne peuvent utiliser que les dispositions de cette loi en cas de harcèlement moral ou sexuel. Cette loi du 4 août 1996 a par ailleurs elle aussi fait l'objet de plusieurs modifications depuis son entrée en vigueur<sup>4</sup>. Dans cette loi sont définis :

- (1) la violence au travail : « chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail » ;
- (2) Le harcèlement moral au travail : « plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique » ;
- (3) Le harcèlement sexuel au travail : « tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

## 2. METHODOLOGIE

### 2.1. DONNEES DISPONIBLES

Conformément aux principes du « nulmeting bis », nous avons pris en compte pour cette actualisation tous les dossiers répertoriés dans la banque de données du Comité permanent P pour lesquels au moins une des qualifications suivantes a été imputée, à savoir la qualification

8332 (overacting ou overreacting lors d'une intervention) – la qualification 5303 (harcèlement – stalking) – la qualification 8331 (harcèlement –pesterijen) – la qualification 833 (excès de zèle – overijver), selon le système de référence du Comité permanent P et dans une large mesure des services de police. Deux codes supplémentaires peuvent être dorénavant pris en compte depuis leur introduction dans la banque de données en relation avec le code de déontologie des services de police (voir point 3.1)

## 2.2. PERIODE DE REFERENCE

Nous avons repris les données analysées lors du « nulmeting bis » du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2006 ainsi que la mise à jour de 2007 et y avons ajouté les données du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2008.

## 3. ANALYSE

### 3.1. PREAMBULE

En consultant la banque de données du Comité permanent P, nous avons dénombré 1662 dossiers comprenant au moins une des quatre qualifications retenues (8332-5303-8331-833). Ces dossiers appartiennent aux diverses catégories trouvant leur origine notamment dans la loi du 18 juillet 1991. Le tableau 1 en dresse un récapitulatif. Le nombre de dossiers suit une légère tendance ascendante entre 2004 et 2008. Les dossiers de type « plainte » ont le plus augmenté par rapport aux autres catégories. Les dossiers judiciaires quant à eux sont en constante diminution depuis l'année 2004. Notons qu'en 2007, 3 dossiers de nature administrative ou de contrôle ont été ouverts en la matière par le Comité permanent P. Les services de police faisant l'objet de ces dossiers sont les services de police classiques mais également, dans une moindre mesure, les services spéciaux d'inspection pour lesquels le Comité permanent P est compétent.

*Tableau 1 : répartition des dossiers pour les quatre qualifications de base*

Type	2004	2005	2006	2007	2008	TOTAL
<b>Dossiers de plainte</b>	137	156	141	177	161	<b>772</b>
<b>Dossiers judiciaires</b>	29	23	23	18	10	<b>103</b>
<b>Dossiers d'information</b>	166	149	145	150	174	<b>784</b>
Article 14 1°	6	1	1	1	3	<b>12</b>
Article 14 2°	21	20	46	45	33	<b>165</b>
Article 14bis 1°	111	91	68	68	97	<b>435</b>
Article 14bis 2°	2	6	5	4	7	<b>24</b>
Article 26	26	31	25	32	34	<b>148</b>
<b>Dossiers administratifs</b>	0	0	0	2	0	<b>2</b>
<b>Dossiers de contrôle</b>	0	0	0	1	0	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>328</b>	<b>309</b>	<b>348</b>	<b>345</b>	<b>1662</b>

Dans le cadre de cette problématique, on peut compléter les données du « nulmeting bis » avec les dossiers comprenant les nouveaux codes spécifiques 984 (harcèlement sexuel) et 985 (mobbing, stalking) faisant référence au code de déontologie des services de police. Le Comité permanent P a traité en 2008, 28 dossiers comprenant l'un ou l'autre de ces codes, soit 2 de plus qu'en 2007.

### 3.2. NOMBRE DE DOSSIERS

Au tableau 2 se trouve la proportion des dossiers de harcèlement /mobbing parmi l'ensemble des dossiers du Comité permanent P<sup>5</sup>. Pour les cinq années retenues, les dossiers de plainte pour harcèlement sensu lato représentent 7 % de la totalité des dossiers de plainte, les dossiers judiciaires représentent 4,7 % de la totalité des dossiers judiciaires traités et les dossiers d'information provenant de tiers représentent 3,3 % du total des dossiers de ce type.

*Tableau 2 : proportion des dossiers de harcèlement / mobbing*

Type	2004		2005		2006		2007		2008		Total	
	QB <sup>1</sup>	T <sup>2</sup>	QB	T	QB	T	QB	T	QB	T	QB	T
Dossiers de plainte	137	1853	156	2218	141	2102	177	2324	161	2248	772	10745
Dossiers judiciaires	29	568	23	590	23	440	18	296	10	305	103	2199
Dossiers d'information	166	4805	149	4709	145	4190	150	5106	174	4683	784	23493
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>7226</b>	<b>328</b>	<b>7517</b>	<b>309</b>	<b>6732</b>	<b>345</b>	<b>7726</b>	<b>345</b>	<b>7236</b>	<b>1659</b>	<b>36437</b>

<sup>1</sup> QB = qualification de base

<sup>2</sup> T = total pour l'ensemble des dossiers

### 3.3. QUALIFICATION DES FAITS DENONCES

Il est possible de distinguer les qualifications attribuées aux dossiers de plainte (dans le tableau 3). Cela donne une certaine indication sur le contenu des plaintes adressées au Comité permanent P. Il faut savoir que d'autres reproches aux services de police sont souvent émis dans les plaintes en plus du harcèlement. Sur les 772 dossiers de plainte reçus depuis l'année 2004, 793 qualifications relatives à des faits de harcèlement / mobbing ont été attribuées. La plupart des plaintes comportent une seule des quatre qualifications de base. En 2007, l'ordre a changé quelque peu puisque la qualification 833 (excès de zèle) devient la plus fréquente parmi les faits étudiés. Au total des cinq années, la qualification 8331 représente 43 % du total des dossiers de plainte, 35 % la qualification 833, 18 % la qualification 8332 et 4 % pour la 5303.

*Tableau 3 : répartition des qualifications par année*

Qualification	2004	2005	2006	2007	2008	Total
<b>8331</b>	72	77	56	62	71	338
<b>833</b>	38	52	51	77	56	274
<b>8332</b>	28	31	29	35	29	152
<b>5303</b>	1	3	7	8	10	29
						793

Ces chiffres peuvent être complétés pour l'année 2007 avec les codes 984 (harcèlement sexuel) : 5 cas et 985 (mobbing, stalking) : 21 cas ainsi que pour l'année 2008 avec 6 cas pour le 984 et 22 cas pour le 985.

### 3.4. CARACTERISTIQUES DES PLAIGNANTS

En 2008, pour les quatre qualifications de base, on dénombre 194 personnes à l'origine des dossiers de plainte et 12 personnes à l'origine des dossiers judiciaires. Il y a parfois plusieurs plaignants par dossiers.

### 3.4.1. Régime linguistique

En ce qui concerne les dossiers de plainte, le régime linguistique du plaignant est pris en considération. En 2008, on obtient 75 dossiers francophones et 119 néerlandophones. La proportion de dossiers francophones a diminué par rapport à l'année 2007. Les dossiers judiciaires sont déterminés sur le plan linguistique en fonction de la langue de la procédure. On dénombre 8 dossiers francophones et 2 dossiers néerlandophones en 2008.

### 3.4.2. Origine des plaignants

Il est intéressant de distinguer les plaignants externes aux services de police de ceux y travaillant. Pour cette deuxième catégorie, le grade du membre du service de police a été mis en évidence. Dans les tableaux 4 et 5, il convient de remarquer que le nombre de plaignants ne correspond pas nécessairement à un nombre équivalent de dossiers. Le nombre de plaignants externes est depuis 2007 repris comme outil de comparaison.

*Tableau 4 : dossiers de plainte, origine des plaignants*

Origine	2004	2005	2006	2007	2008	Total
<b>Externe police</b>	-	-	-	221	186	-
<b>Interne police</b>	9	7	6	11	8	<b>41</b>
Calog	0	0	1	0	1	<b>2</b>
Agent	0	0	0	2	0	<b>2</b>
INP	3	5	3	6	4	<b>21</b>
INPP	2	2	1	2	2	<b>9</b>
CP	3	0	0	1	1	<b>5</b>
CDP	1	0	1	0	0	<b>2</b>

En 2007 et 2008, années où il est possible de la calculer, la proportion de plaignants internes est nettement inférieure à celle des plaignants externes (5% du total).

*Tableau 5 : dossiers judiciaires, origine des plaignants*

Origine	2004	2005	2006	2007	2008	Total
<b>Externe police</b>	-	-	-	12	8	-
<b>Interne police</b>	13	8	13	10	4	<b>48</b>
Calog	2	1	1	2	1	<b>7</b>
Agent	0	0	2	0	0	<b>2</b>
INP	3	4	3	7	1	<b>18</b>
INPP	0	2	1	1	1	<b>5</b>
CP	6	1	6	0	0	<b>13</b>
CDP	2	0	0	0	1	<b>3</b>

Par rapport aux dossiers de plainte, la proportion de plaignants internes est plus importante dans les dossiers judiciaires, elle est en 2007 de 45% du total et de 33 % en 2008. La voie judiciaire semble donc privilégiée proportionnellement par les membres du personnel des services de police lorsqu'ils se considèrent victimes de harcèlement au sens large.

### 3.4.3. Genre

On distingue en 2008, 150 plaignants de sexe masculin et 44 de sexe féminin pour les dossiers de type plainte. Dans les dossiers judiciaires, 7 plaignants sont de sexe masculin et 5 de sexe féminin.

### 3.5. CARACTERISTIQUES DES PERSONNES IMPLIQUEES

Les caractéristiques des personnes impliquées pour les quatre qualifications de base ont été également analysées pour 2008. Il s'agit en principe des personnes visées par la plainte ou le dossier judiciaire.

On compte en 2008, 182 membres des services de police visés par les dossiers de plainte et 16 dans les dossiers judiciaires. Il y a parfois plusieurs personnes impliquées par dossier.

#### 3.5.1. Catégories des personnes impliquées

Les tableaux 6 et 7 ci-dessous fournissent la répartition des catégories rencontrées pour 2007 et 2008. On constate que toutes les catégories de personnel sont citées en prenant les deux types de dossiers. Les membres opérationnels constituent la plupart des cas.

*Tableau 6 : dossiers de plainte, personnes impliquées en 2007 et 2008*

Catégorie	2007	2008
Eleve	0	1
Agent	12	15
Inspecteur	152	117
Inspecteur principal	30	30
Commissaire	9	6
Commissaire divisionnaire	5	0
Calog	2	6
Inconnu	2	7
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>182</b>

*Tableau 7 : dossiers judiciaires, personnes impliquées en 2007 et 2008*

Catégorie	2007	2008
Inconnu	0	2
Inspecteur	13	3
Inspecteur principal	5	4
Commissaire	5	2
Commissaire divisionnaire	4	5
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>16</b>

#### 3.5.2. Régime linguistique

En 2008, les 161 dossiers de plainte se rapportent à 54 personnes visées de régime linguistique francophone et 127 de régime néerlandophone (un est inconnu). Les 10 dossiers de nature judiciaire mettent en cause 13 francophones et 3 néerlandophones.

Il ressort que le rapport francophone – néerlandophone est inverse selon la nature du dossier : plainte ou judiciaire.

### 3.6. RELATION ENTRE LES GENRES

On peut observer la relation entre le genre des plaignants (qu'ils soient plaignants, victimes, dénonciateurs...) pour des faits de harcèlement/mobbing et le genre des personnes impliquées. En ce qui concerne les dossiers de plainte (tableau 8), on constate que chaque genre est aussi bien plaignant que suspect (le terme suspect est utilisé dans le tableau pour désigner les personnes épinglées par la plainte en général). Les plaintes émanant de plaignants masculins impliquant des fonctionnaires de police masculin sont les plus importantes. La proportion des membres du personnel des services de police masculins et féminins est sans doute à mettre en rapport avec ces chiffres. Concernant les dossiers judiciaires (tableau 9), il n'y a aucune personne impliquée de sexe féminin en 2008.

*Tableau 8 : croisement des genres pour les dossiers de plainte en 2008*

	Suspect homme	Suspect femme
Plaignant homme	138	23
Plaignant femme	36	12

*Tableau 9 : croisement des genres pour les dossiers judiciaires en 2008*

	Suspect homme	Suspect femme
Plaignant homme	10	0
Plaignant femme	7	0

Remarque : le nombre de plaignants et de suspects est supérieur dans les tableaux 8 et 9 au nombre dans les tableaux précédents en fonction de la méthode de comptage employée. Ces tableaux sont établis par rapport aux dossiers. Par exemple, si une personne a porté plainte contre deux policiers, cette personne sera comptabilisée deux fois dans les tableaux 8 et 9. C'est la proportion dans les relations entre les genres qui doit être principalement observée plutôt que les chiffres absolus.

Concernant les 6 dossiers de harcèlement sexuel au travail (code 984), seul un plaignant est masculin. Les personnes impliquées par contre sont toutes de sexe masculin.

### 3.7. CLOTURE DES DOSSIERS

#### 3.7.1. Année de clôture

Pour les quatre qualifications de base, le statut des dossiers est présenté dans les tableaux 10 et 11.

*Tableau 10 : clôture des dossiers de plainte*

clôture ouverture	2004	2005	2006	2007	2008	Total clôturés	Total dossiers
2004	103	30	0	0	0	133	137
2005		106	39	4	1	150	156
2006			102	35	4	140	141
2007				142	33	176	177
2008					135	135	161
Total	103	136	141	181	173	734	772

On constate que 95 % des dossiers de plainte ouverts depuis l'année 2004 sont clôturés à l'issue de 2008.

Tableau 11 : clôture des dossiers judiciaires

clôture ouverture	2004	2005	2006	2007	2008	Total clôturés	Total dossiers
2004	7	1	1	1	0	10	29
2005		5	2	0	0	7	23
2006			0	2	2	4	23
2007				1	2	3	18
2008					3	3	10
Total	7	6	3	4	7	27	103

La part de dossiers judiciaires clôturés est nettement moindre que pour les dossiers de plainte aux mêmes dates. A l'issue de l'année 2008, 26% des dossiers judiciaires ouverts depuis l'année 2004 sont clôturés.

### 3.7.2. Raisons de clôture

#### Dossiers de plainte

En 2008, 395 raisons de clôture ont été invoquées pour les 161 dossiers de plainte soit plus du double de décisions par dossier. On distingue parmi les catégories de décision du Comité permanent P : (1) 151 raisons de classement sans suite (code 1xx) ; (2) 68 raisons d'examen du dossier (code 2xx) ; (3) 128 raisons d'enquête et de décision après enquête (code 3xx) dont 26 clôtures pour des plaintes non fondées ou établies, 39 pour absence de faute, 29 pour absence de dysfonctionnement ; (4) 13 raisons de clôture provisoire pour plainte fondée (code 4xx) dont 8 pour dysfonctionnement individuel et 3 pour dysfonctionnement organisationnel ; (5) 31 raisons de clôture définitive (code 5xx).

Notons que les dysfonctionnements constatés ont donné lieu en 2008 à 1 mention de sanction disciplinaire (code 6xx) et 3 mentions de mesures d'ordre ou autres (code 7xx).

Si, en 2008, chaque raison de clôture pour faute individuelle ou organisationnelle (code 4 XX) correspondait à la clôture définitive d'un dossier, cela signifierait que pour 8 % des dossiers maximum, des manquements ont été établis. Ce pourcentage est proche de celui constaté dans le nulmeting bis et proche de celui de 9% en 2007. Au total, 72 dossiers de plainte sur les 734 clôturés depuis 2004 ont mis en évidence une faute ou un dysfonctionnement, soit approximativement 10 %.

#### Dossiers judiciaires

Les dossiers ouverts en 2008 sont encore en cours pour la plupart. On relève toutefois une clôture provisoire pour le caractère pénal fondé de la plainte (code 409).

### 3.8. NATURE DES FAITS DENONCES

Le nulmeting bis avait mis en lumière une série de motifs récurrents invoqués par les plaignants ou dénonciateurs justifiant à leurs yeux une enquête pour des faits de harcèlement / mobbing. En résumé, on retrouvait<sup>6</sup> :

#### (1) Problèmes relationnels

De nombreux dossiers étaient initiés dans un contexte de conflit entre personnes dont une des parties est fonctionnaire de police. Tant des faits relevant de la vie privée que du cadre professionnel étaient dénoncés comme marque de harcèlement.



(2) Problèmes d'ordre privé

L'utilisation de la fonction de policier, pour tenter de régler certaines situations personnelles ou d'ordre privé, pour soi ou pour un proche, a donné lieu à l'ouverture de dossiers.

(3) Police de proximité

Le travail de quartier comporte de nombreux actes qui parfois mal compris ou interprétés donnent lieu à des interrogations et plaintes pour harcèlement. Les enquêtes de « domiciliation » étaient particulièrement propices à ce genre d'interpellations.

(4) Action policière

Les plans de sécurité comprennent l'une ou l'autre action répétitive vis-à-vis de lieux ou de personnes. Certains sujets font l'objet de contrôles répétés sur une période plus ou moins longue en fonction des objectifs. Des personnes sujettes à ces contrôles finissaient par s'en plaindre.

(5) Problèmes hiérarchiques internes

Les catégories citées jusqu'ici concernaient les plaintes de particuliers vis-à-vis des services de police. A celles-ci s'ajoutent les plaintes émanant de fonctionnaires de police vis-à-vis de leurs collègues ou hiérarchie et qui ont occasionné l'ouverture de quelques dossiers.

L'analyse des dossiers ouverts en 2007 et 2008 nous amène à des constatations similaires quant à la nature des faits dénoncés. Les dossiers de plainte relatent des situations pouvant être cernées dans les catégories énoncées ci-dessus, sans que l'on puisse distinguer une nouvelle catégorie. La même précision peut être apportée que pour les années antérieures par le fait que les plaintes relatives à un excès de zèle dans le chef de fonctionnaires de police (code 833) ont pour la plupart comme contexte le « roulage », soit la fonctionnalité « circulation, dépannage » dans la banque de données du Comité permanent P. De manière synthétique, des usagers de la route reprochent que la police leur a dressé procès-verbal ou infligé une perception immédiate de manière exagérée ou injuste. On retrouve également des contestations dans le cadre du « roulage » pour les autres qualifications de base. Cependant, ce sont certaines interventions policières qui reviennent en premier lieu. Nombre de citoyens déplorent des interventions policières, dans le cadre de la police administrative ou judiciaire, répétées à leur encontre pour divers motifs et qui selon-eux s'apparentent à du harcèlement.

A propos des dossiers judiciaires, on peut remarquer que 4 d'entre eux en 2008 portent sur des faits de harcèlement au sens large commis au sein de l'organisation policière. Il s'agit essentiellement de plaintes de membres du personnel contre leur supérieur hiérarchique. Les 6 autres dossiers traitent de harcèlement au sens large provenant de membres des services de police ou de services d'inspection à l'égard de citoyens. On y retrouve surtout des conflits relationnels, dans le cadre du travail de quartier, des missions de contrôle ou d'ordre privé.

#### 4. EN SYNTHÈSE

De 2004 à 2008, pour les quatre qualifications de base, les dossiers pour harcèlement au sens large traités par le Comité permanent P sont en légère augmentation mais on retrouve une constante dans leur nature et dans leur raison de clôture. Les 1659<sup>7</sup> dossiers de harcèlement / mobbing constitués représentent 4,5 % de l'ensemble des dossiers de la banque de données du Comité permanent P (36.437<sup>8</sup>). Il convient toutefois encore de relativiser l'ampleur du phénomène. Le pourcentage estimé (maximum) de dossiers de plainte ayant conclu à un manquement individuel ou organisationnel reste en 2008 dans le même ordre de grandeur que les années précédentes (10 %). Les dossiers judiciaires n'ont pas encore mis en lumière à ce stade d'actes condamnés pénalement.

Les mêmes recommandations que celles du « nulmeting bis » quant à une meilleure communication vis-à-vis du citoyen et quant à l'encouragement du règlement des conflits en interne à l'organisation peuvent être formulées. En 2008, la part des dossiers judiciaires concernant des membres du personnel des services de police qui se plaignent de

harcèlement au sens large de leur supérieur est moins importante qu'en 2007, où ces cas représentaient presque 50 %.

L'introduction dans la banque de données du Comité permanent P de codes supplémentaires spécifiques au harcèlement moral et sexuel faisant référence aux articles 75 du code de déontologie des services de police permet depuis 2007 d'affiner l'examen des dossiers de ce type.

## NOTES

---

- <sup>1</sup> Dossier n° 92435/2007.
- <sup>2</sup> Terme général couvrant différentes formes de harcèlement
- <sup>3</sup> Source : les nouvelles lois luttant contre la discrimination, Ed. La charte
- <sup>4</sup> Loi du 04/08/1996 modifiée par les lois du 11 et 17 juin 2002, du 10 janvier 2007 et du 06 février 2007
- <sup>5</sup> A la date de réalisation de cette analyse
- <sup>6</sup> Nous renvoyons à l'analyse nulmeting bis pour les explications détaillés des faits dénoncés.
- <sup>7</sup> Les trois dossiers administratifs exclus
- <sup>8</sup> A la date de réalisation de cette analyse